Mise à jour 2006-2007

Plan d'action régional

2005 2008

du
Service public d'emploi
Emploi-Québec Laurentides

Adopté par le Conseil régional
des partenaires du marché
du travail des Laurentides

le 22 février 2006

Québec

Il est possible de télécharger la version intégrale du Plan d'action régional d'Emploi-Québec 2005-2008 à l'adresse suivante : *http://www.emploiquebec.net*

Pour obtenir la version imprimée de cette publication, composer le (450) 569-7575.
Pour toute question sur le Plan d'action régional d'Emploi-Québec 2005-2008, communiquer avec la Direction de la planification et du partenariat au même numéro.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 2-550-46343-9 (2e édition, 2006)
ISBN 2-550-43813-2 (1ère édition, 2005)

MOT DE LA PRÉSIDENTE ET DE LA DIRECTRICE RÉGIONALE

Il nous fait plaisir, au nom du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides, de vous présenter la mise à jour pour l'année 2006-2007 du Plan d'action régional 2005-2008 pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la région des Laurentides.

Centré à la fois sur la personne et sur l'emploi, ce plan en appelle à la mobilisation de toutes les ressources d'Emploi-Québec autour des orientations régionales que sont la nécessité de favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides, celle de contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements et celle aussi de soutenir le développement des attitudes et des comportements des personnes et des entreprises en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail.

Certaines des actions prévues dans le plan d'action devront, en 2006-2007, s'arrimer au déploiement du projet Convergence entre les réseaux d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu, caractérisé notamment par l'unicité de gestion, l'établissement d'un continuum de services orienté vers l'emploi et la mise en place d'un service d'accueil, d'évaluation et de référence offert par le service d'emploi de la nouvelle agence.

La continuité de l'action d'Emploi-Québec dans le sens de ce que commandent les orientations constitue, selon le Conseil, la meilleure façon de réduire le chômage, encore fort élevé dans certaines MRC de la région, d'atténuer les difficultés de recrutement auxquelles font face les entreprises, de répondre aux importants besoins de main-d'œuvre signalés lors de la publication des perspectives professionnelles régionales, de contribuer à l'atteinte de l'objectif de plein emploi et de lutter contre le chômage et le sous-emploi de longue durée, l'exclusion sociale et professionnelle et la pauvreté.

Nous croyons que ce plan d'action régional, fruit d'une vaste consultation, saura accompagner l'effort de cohésion de tous les intervenantes et intervenants et du marché du travail à qui il s'adresse, soit les personnes à la recherche d'un emploi, les travailleuses et les travailleurs, les employeurs, les représentantes et les représentants des milieux syndical, patronal, communautaire et de la formation.

Au nom des membres du Conseil, nous voulons en terminant remercier nos partenaires dont la disponibilité et la connaissance des problématiques du marché du travail ont permis d'identifier les chemins qu'emprunte ce plan d'action.

JOCELYNE LAUZON
Présidente du Conseil régional
des partenaires du marché du travail
des Laurentides

LOUISE PARADIS
Directrice régionale
d'Emploi-Québec Laurentides
et Secrétaire du Conseil régional des
partenaires du marché du travail des
Laurentides

SOMMAIRE EXÉCUTIF

L'année 2006 se démarque par la mise en place de la nouvelle agence Emploi-Québec qui assume la responsabilité de la gestion du Service public d'emploi et des services de la Solidarité sociale. Dans ce contexte, le plan 2006-2007 indique la contribution du Service public d'emploi à la réalisation de la mission d'Emploi-Québec à partir des orientations retenues par le Conseil régional.

Ainsi, la première orientation, **favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides**, est marquée par la production d'une information proactive sur le marché du travail, par un service de Placement en ligne, par une intervention rapide auprès des personnes à risque de chômage prolongé et par un soutien aux personnes ou aux groupes à risque de sous-emploi, notamment ceux qui sont sous-scolarisés.

La seconde orientation, **contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux**, favorise la rétention et le maintien en emploi, la qualification de la main-d'œuvre et l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises. Sont également au centre des interventions les problématiques reliées aux secteurs suivants : produits du bois, aliments et boissons, meubles, foresterie et exploitation forestière, hébergement et restauration, arts, spectacles et loisirs, commerce, produits métalliques et agriculture.

Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail constitue la troisième orientation. Elle concerne l'arrimage entre les attentes des entreprises et celles de la nouvelle génération de travailleurs et priorise l'apprentissage d'attitudes et de comportements nécessaires à l'intégration et au maintien en emploi.

La quatrième orientation, **consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens**, s'appuie sur des indicateurs de résultats et un ensemble de paramètres qui permettent de faire l'évaluation régulière des orientations et des priorités d'intervention. Elle vise à faire connaître et à rendre visibles les mesures et les services d'Emploi-Québec tout en fournissant au personnel les outils nécessaires pour perfectionner la prestation de services.

Pour réaliser la deuxième année du Plan d'action régional 2005-2008 des Laurentides, le budget régional du Fonds de développement du marché du travail est de 36 237 800 $.

Le Service public d'emploi est accessible sur l'ensemble du territoire des Laurentides grâce à son réseau composé d'une direction régionale, de huit centres locaux d'emploi (CLE) et d'un point de service à L'Annonciation. Près de 135 personnes y travaillent avec engagement pour le développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la région.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction 1

La mission du Service public d'emploi 3

Les clientèles et les services 5

L'environnement interne 7

L'environnement partenarial 11

Les tendances du marché du travail 13

Les orientations 19

- Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides 21
- Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux 23
- Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail 25
- Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens 27

Les initiatives du Conseil 29

Le volet métropolitain 31

Les indicateurs et les cibles de résultats 33

Le Fonds de développement du marché du travail (FDMT) 2006-2007 39

ANNEXE

Coordonnées des membres du Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides

INTRODUCTION

Créé par la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail, le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides a notamment pour fonctions de définir les problématiques du marché du travail et d'élaborer un plan d'action régional en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi dans la région.

L'année 2006 se démarque par la mise en place de la nouvelle agence Emploi-Québec qui relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Issue de l'intégration administrative de l'agence du même nom et de l'agence de la Sécurité du revenu, elle assume à ce titre la responsabilité de la gestion du Service public d'emploi (mesures et services d'emploi aux individus et aux entreprises) et des services de solidarité sociale (aide à l'insertion sociale et socioprofessionnelle des personnes et aide financière de dernier recours).

La gestion désormais unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de solidarité sociale devrait permettre de tirer un meilleur parti des ressources disponibles pour l'intégration en emploi des prestataires de l'aide de dernier recours et des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi en assurant un continuum des services orientés vers l'emploi, une meilleure articulation des interventions en matière d'emploi et de solidarité sociale et une réponse plus satisfaisante et mieux adaptée aux besoins de la clientèle.

Ce plan d'action régional est le sixième produit par le Conseil depuis sa création en 1998. Il indique la contribution du Service public d'emploi à la réalisation de la mission d'Emploi-Québec.

Bâti autour des enjeux retenus pour 2005-2008, ce plan débute par un bref rappel de la **mission, des clientèles et des services d'Emploi-Québec et de son environnement partenarial**. Il présente ensuite le **contexte du marché du travail des Laurentides.** De plus, on y trouve les **orientations** et les **priorités d'intervention** définies par le Conseil.

En lien avec les priorités d'intervention régionale, chaque centre local d'emploi (CLE) de la région a défini ses stratégies selon les problématiques d'emploi de son territoire. Ainsi, les stratégies d'intervention dont fait état ce document sont issues des Programmations des activités du CLE (PAC) de la région. Ces stratégies sont mises à jour annuellement.

Les **cibles annuelles de résultats** y sont également présentées en regard d'indicateurs établis à l'échelle nationale et régionale. Par ailleurs, le document expose la répartition locale annuelle du **Fonds de développement du marché du travail.**

Finalement, notons que la production d'un rapport annuel de gestion viendra compléter ce plan d'action en faisant état des faits saillants des activités réalisées en 2006-2007, des résultats au 31 mars 2007, des états financiers du Fonds de développement du marché du travail et des perspectives pour l'année suivante.

LA MISSION DU SERVICE PUBLIC D'EMPLOI

- **Développer l'emploi et la main-d'œuvre.**
- **Lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social.**

De concert avec les partenaires du marché du travail, Emploi-Québec Laurentides participe à l'amélioration du fonctionnement du marché du travail régional de même qu'à un meilleur équilibre de l'offre et de la demande de main-d'œuvre. Elle offre ses services aux chercheurs d'emploi, aux travailleuses et travailleurs et aux entreprises en visant l'insertion sociale et professionnelle, le maintien, la stabilisation et la création d'emplois. De plus, l'agence favorise l'essor d'une formation continue de la main-d'œuvre, qualifiante et transférable. En ce sens, Emploi-Québec Laurentides considère que sa mission est liée intimement au développement économique et social de la région.

LES CLIENTÈLES ET LES SERVICES

- **Le Service public d'emploi offre des services de base à l'ensemble de la population, aux personnes en emploi ou à la recherche d'un emploi et aux entreprises.**

- **Le Service public d'emploi offre des services spécialisés aux personnes et aux entreprises qui font face à des difficultés particulières.**

Les services universels

Il s'agit de services :

- ✓ d'accueil;
- ✓ d'information sur le marché du travail;
- ✓ de placement en mode libre-service ou assisté;
- ✓ d'évaluation de l'employabilité;
- ✓ d'information sur les mesures et les services d'emploi;
- ✓ des services liés à la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, notamment le soutien technique;
- ✓ des services liés à la Loi sur la qualification et la formation professionnelle de la main-d'œuvre, soit la qualification professionnelle dans les métiers réglementés placés sous la responsabilité d'Emploi-Québec, le Programme d'apprentissage en milieu de travail, le reclassement en cas de licenciements collectifs.

Les services spécialisés

Des services spécialisés sont offerts aux personnes et aux entreprises qui font face à des difficultés particulières. Selon la situation, il s'agira de mesures actives d'emploi qui s'articulent autour de la préparation à l'emploi, de l'insertion et du maintien en emploi, de la stabilisation et de la création d'emplois.

Ces services spécialisés sont offerts **aux personnes** qui sont à la recherche d'un emploi, plus particulièrement celles qui sont à risque élevé de chômage de longue durée et aux personnes en emploi dont les emplois sont menacés ou qui sont en situation de sous-emploi. La pertinence de participer à une mesure sera établie préalablement à l'intérieur d'un parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi.

Les services spécialisés offerts aux personnes:

- ✓ évaluation de la situation d'emploi;
- ✓ parcours individualisé vers l'insertion, la formation et l'emploi : entrevues d'aide à l'emploi, développement de l'employabilité, suivis, participation à des services d'aide à la recherche d'emploi, d'orientation, d'insertion sociale, des subventions salariales notamment pour l'intégration au travail des personnes handicapées ou des personnes immigrantes, de la formation, etc.;
- ✓ aide financière (Soutien du revenu).

Les services spécialisés sont offerts aussi **aux entreprises** dont les emplois sont menacés de disparaître ou qui ne réussissent pas à en créer ou qui risquent d'éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants. Ils sont également offerts aux entreprises qui veulent améliorer la gestion de leurs ressources humaines ou qui souhaitent développer les compétences de leur personnel.

Les services spécialisés offerts aux entreprises:

- ✓ soutien aux employeurs dans la gestion des ressources humaines et l'organisation du travail, notamment en matière de recrutement et d'embauche, d'accompagnement de gestion (*coaching*), de stabilisation des emplois et dans la mise en place de comités de concertation;
- ✓ aide technique et financière pour définir les besoins de formation et pour développer les compétences des travailleurs;
- ✓ soutien technique et aide financière à des initiatives de mobilisation et de concertation pour des projets de développement de main-d'oeuvre ainsi que pour des projets d'envergure permettant la création d'emplois;
- ✓ séminaires d'information.

Les autres leviers d'intervention

Emploi-Québec intervient dans divers secteurs d'activité économique et contribue à y déterminer les besoins particuliers en matière de main-d'œuvre, de gestion des ressources humaines, d'organisation du travail et de formation de la main-d'œuvre. Cette **intervention sectorielle** vise à promouvoir la formation continue dans les entreprises, à élaborer des mesures de stabilisation de l'emploi et à favoriser l'intégration au marché du travail des groupes défavorisés sur le plan de l'emploi.

Par ailleurs, la gestion des services liés à d'autres lois, à des mandats spéciaux ou à des ententes particulières, dont le programme des normes interprovinciales « Sceau rouge », complète la gamme des interventions.

L'ENVIRONNEMENT INTERNE

- **Notre personnel, fondement de notre organisation :**
  - ✓ **Emploi-Québec compte près de 275 employés et 14 gestionnaires dont 135 sont dédiés au Service public d'emploi.**

- **Nos principes directeurs :**
  - ✓ **que chaque personne à la recherche d'un emploi trouve un travail qui lui convienne;**
  - ✓ **une organisation centrée sur le client;**
  - ✓ **Emploi-Québec appuie le développement économique;**
  - ✓ **la concertation mène loin.**

- **Nos principaux défis organisationnels :**
  - ✓ **Implanter le projet Convergence;**
  - ✓ **perfectionner notre approche-client;**
  - ✓ **intensifier notre présence auprès des entreprises;**
  - ✓ **optimiser la collecte et la diffusion de l'information sur le marché du travail;**
  - ✓ **réduire les taux d'abandon aux mesures actives, principalement pour la mesure de formation de la main-d'œuvre.**

Notre personnel

Près de 135 employés sont dédiés au Service public d'emploi. Ils sont répartis dans les principaux corps d'emploi suivants: agentes et agents d'aide à l'emploi, conseillères et conseillers aux services aux individus et aux entreprises, agentes et agents de recherche, économiste, chefs d'équipe, coordonnatrices et coordonnateurs, techniciennes et techniciens en administration et personnel de bureau.

Le réseau d'Emploi-Québec Laurentides est composé d'une direction régionale située à Saint-Jérôme, de huit centres locaux d'emploi (CLE) permanents, soit un par MRC, et d'un point de services situé à L'Annonciation.

Nous comptons sur notre personnel. Par son implication, notre personnel est un acteur de première ligne dans le développement harmonieux de l'emploi et de la main-d'œuvre. Chacune de nos employées et chacun de nos employés se trouvent au cœur des principes directeurs et des défis organisationnels.

Des principes directeurs

Certains principes directeurs guident l'ensemble de l'organisation tant dans ses actions quotidiennes que dans ses interventions et ses stratégies à long terme.

- L'autonomie et la dignité sont des valeurs autour desquelles nous nous mobilisons pour que chaque personne à la recherche d'un emploi trouve un travail qui lui convienne.

- Notre mission, nos mandats, nos structures ont fait d'Emploi-Québec une organisation centrée sur le client. L'affichage dans tous nos CLE de la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens adoptée en 2001 et la mise en œuvre d'un plan relatif à cette déclaration viennent concrétiser l'importance que nous accordons à l'approche-client et notre engagement à l'appliquer quotidiennement.

- La notion de développement économique est de plus en plus comprise comme englobant aussi les questions sociales, culturelles, environnementales. Tout en menant la lutte au chômage et à l'exclusion sociale, Emploi-Québec appuie le développement économique.

- Nous croyons que la concertation mène loin : le partenariat constitue la pierre angulaire à partir de laquelle prennent forme les interventions d'Emploi-Québec en matière de développement de la main-d'œuvre et de l'emploi.

Des défis organisationnels

Plusieurs défis organisationnels nous attendent au cours des prochaines années.

✓ **Implanter le projet Convergence**

Le projet Convergence, initié par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, s'inscrit dans la démarche de modernisation de l'État. L'unicité de gestion des réseaux d'Emploi-Québec et de la Sécurité du revenu en est la première étape. Les principaux enjeux seront la mise en place de nouvelles structures organisationnelles et financières ainsi que l'implantation de services convergés d'accueil, d'évaluation et de référence dans une perspective de continuum de services orientés vers l'emploi.

✓ **Perfectionner notre approche-client**

Emploi-Québec Laurentides entend stimuler et valoriser la contribution de ses ressources humaines à l'amélioration de la qualité des services, d'une part, et à l'utilisation des technologies de l'information pour améliorer l'accès aux services, d'autre part.

De plus, à partir de notre approche d'intervention, nous promouvons une relation fondée sur la confiance et la collaboration en vue d'aider le client dans sa démarche d'intégration à l'emploi par des interventions qui tiennent compte de son employabilité, du contexte du marché du travail et de celui d'Emploi-Québec.

✓ **Intensifier notre présence auprès des entreprises**

Emploi-Québec Laurentides entend assurer une présence proactive auprès des entreprises de la région. Des efforts seront consentis afin de nous assurer de la pleine maîtrise du coffre à outils d'Emploi-Québec tout en gardant à l'esprit la simplicité et l'efficacité dans nos services. De plus, pour pallier la modification de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, nous inciterons les employeurs à accroître et à diversifier la formation en milieu de travail. Enfin, nous nous associerons davantage avec nos partenaires privilégiés en matière de services aux employeurs que sont le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), les centres locaux de développement (CLD) et les réseaux du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS).

✓ **Optimiser la collecte et la diffusion de l'information sur le marché du travail**

Emploi-Québec Laurentides consolidera l'information sur le marché du travail local comme service de base universel tant pour les individus que pour les employeurs. L'objectif visé est de produire et de diffuser une information sur le marché du travail (IMT) adaptée davantage aux réalités locales et aux diverses clientèles que nous desservons. Enfin, une consolidation de l'arrimage entre l'intervention sectorielle régionale et les interventions des centres locaux d'emploi sera aussi requise.

✓ **Réduire le taux d'abandon aux mesures actives, principalement pour la mesure de formation de la main-d'œuvre**

L'évaluation des mesures actives offertes par Emploi-Québec révèle des résultats positifs sur l'emploi, les revenus d'emploi, la motivation à travailler ou à améliorer sa formation et la qualité de vie, à la suite d'une participation à l'une de nos mesures. Par ailleurs, celles et ceux qui ont terminé leur participation obtiennent des effets nets supérieurs à ceux des participants qui n'ont pas mené à terme leur démarche avec Emploi-Québec. À cet égard, Emploi-Québec Laurentides établira un plan de travail afin de réduire les taux d'abandon.

L'ENVIRONNEMENT PARTENARIAL

- ✓ **La Loi créant le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail (loi 150) confirme la nécessité du partenariat au niveau national, régional, local et sectoriel.**

- ✓ **D'autres lois ainsi que des ententes administratives viennent baliser nos liens avec différents acteurs du marché du travail.**

La mission d'Emploi-Québec renvoie à une responsabilité partagée par l'ensemble de la collectivité et s'inscrit dans une approche partenariale pour sa réalisation. À cet égard, **le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides** est l'instance constituant la structure partenariale régionale du marché du travail.

Emploi-Québec, dans une relation d'associés, partage avec ses **partenaires de gestion** des ressources et des responsabilités. La Conférence régionale des élus (CRÉ) qui a pour responsabilités d'assurer une concertation des divers intervenants de la région et la planification des objectifs et des priorités de développement sur le territoire est une de ces ressources. Ainsi, la Conférence régionale des élus (CRÉ) doit tenir compte des stratégies et des objectifs régionaux en matière d'économie et d'emploi déterminés par le Conseil.

Avec ses **partenaires de concertation,** Emploi-Québec met en commun des idées, des priorités, des façons de faire et s'entend sur des orientations, des stratégies, des actions à réaliser. Les principaux partenaires sont la Conférence administrative régionale (CAR), responsable d'harmoniser l'action gouvernementale en région, les conseils d'administration des centres locaux de développement (CLD) où siègent les directeurs de centres locaux d'emploi, le Forum régional des Laurentides Emploi-Québec–Ressources externes qui assure une interface fonctionnelle entre les organismes communautaires oeuvrant en employabilité et les services publics d'emploi concernés, le Comité de concertation de l'entente MEQ-MESS en ce qui concerne la formation et, finalement, une vingtaine de tables et de comités sectoriels régionaux.

Lors d'une relation d'affaires, Emploi-Québec a recours à des **partenaires de services** par un engagement contractuel visant à réaliser une activité ou un service préalablement défini. Les principaux partenaires de services sont les centres locaux de développement (CLD) pour la réalisation des ententes concernant la mesure Soutien au travail autonome (STA), les Carrefours jeunesse emploi (CJE) pour Solidarité jeunesse et les ressources externes dans la réalisation des offres et des contrats de service. Notons à cet effet qu'en 2005-2006 Emploi-Québec Laurentides a transigé avec 21 organismes communautaires oeuvrant en employabilité pour la réalisation de 44 ententes de service.

Afin de connaître leur opinion, d'obtenir et de donner de l'information avant une prise de décision, Emploi-Québec s'adresse à ses **partenaires de consultation** dont les principaux sont les comités sectoriels, le Comité d'intégration et de maintien des personnes immigrantes, le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) des personnes handicapées. Différents comités aviseurs agissent à ce titre sur les questions touchant les personnes âgées de 45 ans et plus, la main-d'œuvre féminine, les jeunes et la clientèle judiciarisée adulte.

LES TENDANCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- **Pour la période de 2005-2009, le marché du travail sera positif dans son ensemble et l'emploi sera en progression.**
- **Le nombre de personnes en emploi progressera au rythme annuel moyen de 2,1 %, soit la plus forte croissance au Québec.**
- **Emploi-Québec estime qu'un peu plus de 57 000 emplois seront accessibles aux résidents de notre région au cours de la période de 2005-2009.**
- **Comme au Québec, le marché du travail sera marqué par le vieillissement de la main-d'œuvre. Dans ce contexte, les départs à la retraite devraient créer de nombreuses ouvertures sur le marché du travail. Les conséquences de ces changements marquants soulèvent bien des interrogations, notamment en regard de l'adaptation aux changements de certains travailleurs âgés et de la rareté appréhendée de main-d'œuvre qualifiée.**
- **Malgré une situation d'ensemble favorable, des disparités importantes persistent entre les MRC de la région.**

Au Québec

Selon les prévisions du Conference Board, le Québec poursuivra sa croissance entre 2005-2009 à un rythme moyen de 2,4 %.

Les hypothèses à la base de ces prévisions sont les suivantes[1]:

⇒ malgré la robustesse de la devise canadienne, les exportations seront en progression. En 2005, elles augmenteront de 2,9 % alors qu'en 2006 le rythme de croissance s'accentuera pour atteindre 3,9 %. La vigueur de l'économie américaine et l'ajustement des entreprises au taux de change favoriseront les exportations;

⇒ les dépenses à la consommation ont été le moteur de la croissance au cours des dernières années. Bien qu'elles auront tendance à ralentir, elles continueront de jouer un rôle important dans la croissance économique. La situation avantageuse de

1. Source : Conference Board du Canada, prévisions de janvier 2005.

l'emploi, le maintien des taux d'intérêt à un niveau relativement faible et un niveau de confiance assez élevé favoriseront les dépenses à la consommation;

⇒ les transferts fédéraux (santé, municipalités) contribueront positivement à la croissance au cours des prochaines années;

⇒ le ralentissement de la construction résidentielle réduira l'ampleur des investissements;

⇒ le ralentissement démographique limitera le potentiel de croissance de l'économie à moyen terme.

Sur la base de ce scénario, l'emploi augmentera de 251 000 au cours de la période de 2005-2009, soit un rythme annuel moyen de 1,3 %. Le taux de chômage diminuera progressivement pour atteindre 7,8 % en 2009, soit le plus faible depuis 1974.

Parmi les risques associés à ce scénario, celui concernant l'évolution de la devise canadienne face au dollar américain est à signaler. Une appréciation brusque et soutenue du huard mettrait à mal certaines entreprises du secteur manufacturier orientées vers le marché américain. De plus, l'émergence de certaines puissances commerciales telle la Chine et la difficulté de nos entreprises à faire face à cette concurrence sont également des facteurs qui pourraient affecter le marché du travail québécois au cours des prochaines années. La hausse du prix du pétrole est aussi à surveiller. Soutenue par la croissance économique mondiale, dont celle très forte de la Chine, l'augmentation du prix du pétrole, si elle devait s'accentuer, pourrait nuire à la croissance. Enfin, la situation politique mondiale demeure un facteur difficile sinon impossible à prévoir. Toute dégradation importante de celle-ci pourrait influencer négativement la croissance.

Dans les Laurentides

Nos prévisions pour l'ensemble de la période de 2005-2009 indiquent que la région des Laurentides connaîtra la plus forte croissance de personnes en emploi au Québec. Parmi les facteurs qui favoriseront cette tendance, mentionnons:

- La croissance démographique: depuis plusieurs années, la région des Laurentides connaît la plus forte augmentation de population au Québec. Même si un ralentissement est prévu, la région continuera de progresser plus rapidement que les autres. Cette caractéristique influence la demande dans plusieurs secteurs, comme la construction, les services à la consommation et les services gouvernementaux.

- L'étalement urbain: la tendance des personnes des régions voisines à venir s'établir dans les Laurentides se poursuivra.

- Les investissements[2] : ils seront importants dans plusieurs domaines, ce qui favorisera la création d'emplois. À titre d'exemple, rappelons que la mise en œuvre des phases 3 et 4 du plan de développement d'Intrawest à Tremblant impliquera un investissement de l'ordre de un milliard au cours des prochaines années alors qu'à Boisbriand la réalisation du projet Faubourg Boisbriand se traduira par un investissement de 700 millions de dollars.

- Une économie diversifiée : la région des Laurentides est l'une des plus, sinon la plus diversifiée au Québec à cet égard. Cette caractéristique rend la région moins dépendante des difficultés qui peuvent survenir dans un secteur en particulier.

- D'autres facteurs, par exemple la disponibilité de terrains à vocation commerciale et industrielle à prix compétitif, une qualité de vie intéressante et l'accès au bassin de consommateurs de la grande région de Montréal, avantagent également le développement de l'emploi dans notre région.

Ensemble, ces facteurs favoriseront la création d'emplois. Pour la période de 2005-2009, l'effectif de résidents des Laurentides ayant un emploi progressera au taux annuel moyen de 2,1 %, soit une augmentation d'environ 28 000[3]. Rappelons qu'il s'agira du taux de croissance annuel moyen le plus élevé au Québec.

Par ailleurs, on s'attend à ce que les besoins attribuables au remplacement de la main-d'œuvre qui quittera son emploi pour la retraite soient importants. Des projections basées sur des données de la Régie des rentes du Québec (RRQ) donnent un aperçu du potentiel élevé de besoins en main-d'œuvre générés par les départs à la retraite. Selon ces estimations, le nombre de personnes à la retraite augmentera d'environ 29 000 entre 2005-2009. Les répercussions de ces changements marquants soulèvent cependant bien des interrogations, notamment en ce qui concerne l'adaptation aux changements de certains travailleurs âgés et la rareté appréhendée de main-d'œuvre qualifiée.

Les tendances sectorielles: faits saillants

Comme par le passé, le secteur primaire ne sera pas une grande source de création d'emplois d'ici 2009. Mentionnons cependant que des pointes d'embauche importantes, mais de courte durée, surviennent durant certaines périodes de l'année, principalement l'été. Mais, mis à part ces « booms » saisonniers, l'ajout net d'emplois demeure faible dans le secteur primaire. À surveiller dans le secteur forestier, les conséquences de la réduction de 20 % des droits de coupe. Cette nouvelle politique pourrait entraîner un recul de l'emploi. Toutefois, les mesures de soutien annoncées par les gouvernements pourraient soulager le secteur. Mais, à tout prendre, il ne faut pas s'attendre à une grande contribution à l'emploi dans ce domaine. Des postes seront

2. Précisons que les dépenses en immobilisations privées et publiques incluant le logement atteindront 3,6 milliards en 2005 dans notre région. Source : Institut de la statistique du Québec, *Investissements privés et publics, Québec et ses régions, perspectives 2005*.
3. Cette estimation doit être interprétée comme un ordre de grandeur. Le lecteur est invité à consulter les notes méthodologiques présentées dans le document *Le Marché du travail dans les Laurentides, perspectives professionnelles 2005-2009*.

néanmoins disponibles pour remplacer les travailleurs qui quitteront (retraite, mobilité de la main-d'œuvre, etc.). Après des années de débats, le projet de Niocan demeure encore actif. Rappelons que la mise en œuvre de ce projet minier[4] entraînerait la création d'une centaine d'emplois dans le secteur d'Oka.

Dans le manufacturier, l'année 2005 a été marquée par un recul de l'effectif en emploi qui est passé de 48 000 en 2004 à 37 500 en 2005 dans l'ensemble de l'industrie de la fabrication. Même s'il faut tempérer ces estimations de Statistique Canada[5], les mises à pied annoncées dans l'industrie du bois, du papier et des aliments et boissons indiquent que la situation a effectivement été difficile dans certaines activités manufacturières.

Par contre, il y a aussi eu de bonnes nouvelles, notamment dans la fabrication de matériel de transport. Après quelques années difficiles, l'aéronautique connaît une reprise et présente des perspectives positives pour les prochaines années. L'investissement annoncé par Bell Helicopter contribuera certainement à cette croissance. Par ailleurs, le matériel de transport terrestre, bien qu'il soit moins important que par le passé à la suite de la fermeture de General Motors, se porte bien. Dans ce domaine, l'usine Paccar de Sainte-Thérèse aurait embauché 250 travailleurs en 2005[6].

Selon Statistique Canada, le secteur du bois comptait près de 3 500 personnes en emploi en 2005 dans notre région, soit le troisième secteur en importance dans le manufacturier. Près de 90 entreprises sont actives dans ce secteur. Le problème concernant le bois d'œuvre n'est pas réglé et constitue encore un obstacle au développement de l'industrie. La force du dollar et la mise en œuvre de la nouvelle loi sur les forêts représentent aussi des défis de taille pour les années à venir. Toutefois, il faut préciser que ce secteur est composé d'activités fort diverses et certaines d'entre elles sont moins concernées par ces problèmes. Ainsi les fabricants de fermes de toit, de produits de menuiserie, de cabanons, de maisons préfabriquées (exemple : le bois rond, etc.) bénéficient du développement résidentiel important noté dans notre région. Néanmoins, notre prévision pour le secteur du bois reste prudente, soit une stabilisation de l'emploi au cours de la période de 2005-2009. À noter que, pour le Québec, l'emploi ira en diminuant.

L'investissement annoncé par Québécor constitue sans conteste un fait saillant dans l'industrie manufacturière. Rappelons que la relocalisation de l'imprimerie de Montréal à Mirabel se traduira par un investissement substantiel de 110 millions.

Par ailleurs, il est utile de rappeler que la base économique très diversifiée de la région des Laurentides contribue à atténuer l'effet négatif des difficultés d'une entreprise ou d'un secteur en particulier. Ainsi, d'autres secteurs du manufacturier devraient contribuer à la création

4. Remarque : la mise en œuvre de ce projet reste cependant incertaine en raison des objections d'une partie de la population touchée par le projet.
5. Les données de l'*Enquête sur la population active* sont des estimations qui comportent une marge d'erreur importante surtout à des niveaux désagrégés. Elles doivent être utilisées à titre indicatif.
6. Voir l'article publié en mai 2005 dans le cahier « Votre argent », du *Journal de Montréal*, pages 6 et 7.

d'emplois. Mentionnons, à titre d'exemples, l'industrie des aliments et boissons, celles des produits en caoutchouc et plastique et des produits métalliques.

En résumé, le secteur manufacturier devrait connaître une croissance de l'emploi au cours des prochaines années. Le dynamisme anticipé de l'économie américaine favorisera cette tendance. Toutefois, il faudra surveiller l'évolution de la devise canadienne. Une appréciation trop rapide du huard face au dollar américain pourrait freiner la croissance de certaines activités du secteur manufacturier. L'effet sera d'autant plus important si les entreprises tardent à adopter des mesures visant à redresser leur productivité. Celles qui sont le plus orientées vers le marché américain pourraient éprouver des difficultés à maintenir leur position concurrentielle avec les conséquences négatives que cela entraînerait sur l'emploi.

La construction est en effervescence depuis quelques années. Même si l'activité demeure encore soutenue, les spécialistes prévoient un ralentissement en 2005-2006. Les facteurs fondamentaux de la demande pour ce secteur ne pourront supporter la très forte croissance observée au cours des dernières années. La réalité démographique pose de sérieuses limites à la poursuite de l'expansion alors que la forte progression du prix des maisons associée à une remontée des taux d'intérêt finira par refroidir l'ardeur des acheteurs. Pour le Québec et la majorité des régions, l'emploi sera en baisse au cours de notre période de prévisions. Les Laurentides feront cependant bande à part puisqu'une croissance de l'emploi est anticipée. Bien qu'elle soit optimiste comparativement aux autres régions, cette progression sera néanmoins sensiblement plus modeste que celle de nos prévisions précédentes. Les gains seront plus importants au début de notre période de prévisions.

Le secteur tertiaire demeurera la principale source de création d'emplois

Dans les Laurentides comme au Québec, le secteur tertiaire domine la structure économique avec environ trois emplois sur quatre. Compte tenu de leur poids et de leur croissance, les activités du tertiaire ont accaparé la part du lion de l'augmentation de l'emploi observée entre 1987 et 2005. Dans l'ensemble, les activités du tertiaire seront en hausse d'ici 2009 et continueront d'être les chefs de file de la création d'emplois. Les services professionnels, scientifiques et techniques continueront de croître à un rythme supérieur à la moyenne.

Les services à la consommation (l'hébergement et la restauration, les loisirs, le commerce et les services personnels) apporteront une contribution considérable à la création d'emplois. Du côté des services gouvernementaux, le secteur de la santé sera le leader de la création d'emplois au cours des prochaines années. Enfin, dans l'enseignement, la baisse de l'effectif scolaire[7] prévue d'ici 2011 limitera la création future d'emplois.

Enfin, il ne faudra pas compter sur la contribution de l'administration publique. Rappelons que le gouvernement du Québec ne remplacera, au cours des dix prochaines années, que la moitié des fonctionnaires qui prendront leur retraite.

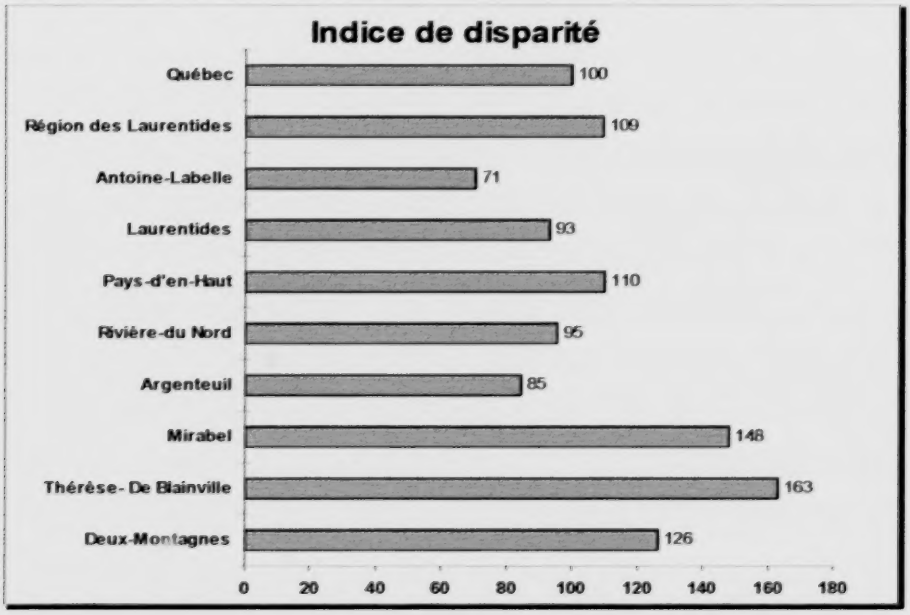
7. MELS, *Prévisions à long terme des effectifs de l'ensemble des commissions scolaires,* 2002.

Les disparités régionales

La situation socioéconomique n'est pas la même pour toutes les collectivités de notre région. En fait, on observe des disparités non négligeables entre les MRC des Laurentides. De façon générale, les MRC situées dans la partie métropolitaine de la région présentent une situation socioéconomique meilleure que celle des MRC situées plus au nord. Les données officielles les plus récentes sur le taux de chômage par MRC proviennent du recensement de 2001 et confirment la persistance des disparités entre les MRC de notre région. Les données administratives provenant de l'assurance-emploi et de l'assistance-emploi fournissent aussi un éclairage intéressant sur les différences socioéconomiques qui caractérisent nos MRC. Ainsi, les chiffres concernant les prestataires de l'assistance-emploi pour 2005 indiquent que le taux de prestataires était nettement plus élevé dans les MRC d'Antoine-Labelle (4,2 %) et d'Argenteuil (5,5 %) que dans celles de Thérèse-De Blainville (1,1 %), de Mirabel (1,1 %) et de Deux-Montagnes (1,8 %).

Afin de fournir une mesure synthèse de ces différences, un indice de disparité a été construit à partir de quatre variables (les taux d'emploi, de prestataires de l'assistance-emploi et de l'assurance-emploi et le revenu d'emploi moyen). Un coup d'œil confirme le déséquilibre entre les MRC, alors que les indices varient de 72 à 164. Pour interpréter ces données, précisons qu'un indice supérieur à 100 indique que la collectivité présente une situation relativement plus favorable que le Québec, alors qu'un indice inférieur à 100 indique une situation relativement moins favorable. Par définition, le Québec égale 100.

Graphique
Indice de disparité, MRC de la région des Laurentides, région des Laurentides et Québec, 2005



Source : Emploi-Québec Laurentides, janvier 2006.

LES ORIENTATIONS

Le Conseil régional des partenaires du marché du travail des Laurentides a retenu quatre orientations et onze priorités régionales afin de soutenir une prestation de services adaptée à la réalité et aux problématiques du marché du travail des Laurentides. Les quatre orientations sont :

1. **Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides.**
2. **Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux.**
3. **Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail.**
4. **Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens.**

En 2004, à la veille d'adopter pour les trois prochaines années les priorités qui allaient orienter les actions et les interventions d'Emploi-Québec auprès de ses clientèles, le Conseil a entrepris une vaste consultation, au niveau tant local que régional, auprès de ses partenaires, des entreprises et du personnel du Service public d'emploi.

Pour le Conseil, le but d'une telle consultation était de s'assurer d'avoir une bonne lecture du marché du travail local et régional, de pouvoir évaluer si les choses vont dans la bonne direction et surtout de voir si elles se sont améliorées.

Plus de 370 participants, dont 65 entreprises, ont été invités à faire part de leurs réflexions sur les principales réalités du marché du travail touchant les personnes en emploi, les personnes sans emploi et les entreprises et à indiquer ce qui leur paraissait déterminant pour chacune d'elles. Au terme de cette consultation, le Conseil a recensé quatre enjeux, soit la qualification de la main-d'œuvre, la rétention et le maintien en emploi, la sous-scolarisation et le développement des attitudes et des comportements.

Ces enjeux sont partie prenante des quatre orientations retenues et sont soutenus par des priorités d'intervention qui traduisent les préoccupations du Conseil. Ainsi, **favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides** est marqué par la production d'une information proactive sur le marché du travail, par un service de Placement en ligne pour les individus et les employeurs, par une intervention rapide auprès des personnes à risque de chômage prolongé et par un soutien aux personnes ou aux groupes à risque de sous-emploi, notamment ceux qui sont sous-scolarisés.

La deuxième orientation, **contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux**, favorise la rétention et le maintien en emploi, la qualification de la main-d'œuvre et l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises. Sont également au centre des interventions les problématiques reliées aux secteurs des produits du bois, des aliments et boissons, des meubles, de la foresterie et de l'exploitation forestière, de l'hébergement et de la restauration, des arts, des spectacles et des loisirs, du commerce, des produits métalliques et de l'agriculture.

La troisième orientation, **soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail**, favorise l'arrimage entre les attentes des entreprises et celles de la nouvelle génération de travailleurs et priorise l'apprentissage des attitudes et des comportements nécessaires à l'intégration et au maintien en emploi.

La quatrième orientation, **consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens**, s'appuie sur des indicateurs de résultats et un ensemble de paramètres qui permettent de faire l'évaluation régulière des orientations et des priorités d'intervention. Elle vise à faire connaître et à rendre visibles les mesures et les services d'Emploi-Québec tout en fournissant au personnel les outils nécessaires pour perfectionner la prestation de services.

Par ailleurs, Emploi-Québec Laurentides élabore et met en œuvre des stratégies d'intervention en lien avec ces orientations et ces priorités d'intervention régionale. Les centres locaux d'emploi produisent, quant à eux, une programmation des activités du CLE (PAC) qui indique les stratégies locales d'intervention et les résultats visés. L'évaluation de la réalisation de ces stratégies se fera par un suivi trimestriel des résultats présentés au Conseil.

Orientation 1 Favoriser la participation au marché du travail et de l'emploi du plus grand nombre possible de personnes de la région des Laurentides

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

1.1 Maximiser l'utilisation de l'information locale et régionale sur le marché du travail et des services de Placement en ligne comme outils privilégiés de recherche d'emploi.

1.2 Intervenir auprès des demandeurs de prestations et des prestataires prêts à occuper un emploi afin d'assurer leur insertion en emploi le plus rapidement possible et de contribuer ainsi au meilleur appariement de l'offre et de la demande de main-d'œuvre.

1.3 Soutenir les personnes ou les groupes à risque de sous-emploi, notamment ceux qui sont sous-scolarisés ou à risque d'exclusion et de pauvreté, dans leurs efforts pour intégrer ou réintégrer le marché du travail.

Dans les Laurentides, les perspectives professionnelles laissent entrevoir qu'un peu plus de 57 000 emplois seront accessibles aux résidents de la région d'ici 2009. Mais le bassin de main-d'œuvre pour pourvoir les postes qui deviendront disponibles au cours des prochaines années tend à s'amenuiser. Il faut donc intervenir afin d'en atténuer les effets négatifs. Pour ce faire, il faut, dans un premier temps, placer l'information sur le marché du travail au cœur de nos services. Aussi, année après année, des citoyennes et des citoyens des Laurentides connaissent un épisode de chômage plus ou moins prolongé et sont à la recherche d'un emploi, alors que des employeurs cherchent à pourvoir des postes vacants. La grande majorité des personnes à la recherche d'un emploi parviennent à trouver par eux-mêmes. Mais la rapidité à le faire, comme celle des entreprises à pourvoir leurs postes, dépend de l'accessibilité et de la qualité de l'information disponible sur les offres d'emploi des entreprises et sur les possibilités qu'offre le marché du travail. Par ailleurs, un nombre significatif de personnes risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger en l'absence d'une intervention des services publics d'emploi. Finalement, d'autres personnes sont déjà en situation de chômage de longue durée, phénomène qui touche davantage des segments de population particulièrement défavorisés sur le plan de l'emploi et conduisant souvent à l'exclusion et à la pauvreté.

LES STRATÉGIES RÉGIONALES

1.1.1 Optimiser la structure d'information sur le marché du travail locale et mettre au point des outils de collecte et de diffusion.

1.1.2 Diffuser largement auprès des collectivités locales et régionales, des jeunes et des parents, les perspectives professionnelles et les exigences d'accès à ces emplois en termes de formation et de qualification professionnelle.

1.1.3 Faire la promotion auprès des employeurs, des chercheurs d'emploi et des étudiants des services de Placement en ligne d'Emploi-Québec afin qu'ils aient recours à ce service de façon plus systématique.

1.2.1 Accompagner à la fois les individus et les employeurs dans le processus de placement de la main-d'œuvre.

1.2.2 Moduler l'accompagnement des individus par le biais de l'approche d'intervention en fonction des besoins de réemploi, d'employabilité et des caractéristiques de chaque personne.

1.2.3 Intervenir rapidement auprès des personnes qui ont perdu leur emploi ou qui déposent une première demande d'assistance-emploi.

1.3.1 Soutenir par la formation de base et par l'alphabétisation, le cas échéant, les personnes peu scolarisées afin de faciliter leur intégration en emploi, conformément à la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue.

1.3.2 Apporter une attention particulière à la clientèle qui a recours à l'assistance-emploi afin de favoriser son insertion en emploi.

1.3.3 Offrir des services adaptés qui répondent aux besoins issus des diverses stratégies d'intervention à l'égard de groupes cibles.

1.3.4 Collaborer avec les partenaires concernés à l'implantation de solutions de rechange permettant de desservir principalement les personnes isolées et qui disposent de peu de moyens pour favoriser un meilleur accès à l'emploi et aux mesures et services d'Emploi-Québec.

1.3.5 Favoriser l'intégration des clientèles ayant des obstacles socioéconomiques à l'emploi, soit en améliorant nos façons de faire ou par la mise en œuvre de nouvelles approches adaptées aux besoins de ces clientèles.

Orientation 2 Contribuer à l'amélioration de la productivité et de la capacité d'adaptation des entreprises aux changements, notamment démographiques et commerciaux

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

2.1 Favoriser la qualification de la main-d'œuvre en emploi afin de faciliter son maintien en emploi et la mobilité professionnelle.

2.2 Contribuer à l'amélioration des pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises de manière à accroître leur productivité afin d'augmenter leur taux de survie, de maintenir les emplois et de soutenir la création d'emplois.

2.3 Maintenir une approche sectorielle face aux problématiques régionales du marché du travail dans les secteurs suivants : produits de bois, aliments et boissons, meubles, foresterie et exploitation forestière, hébergement et restauration, arts, spectacles et loisirs, commerce, produits métalliques et agriculture.

Bien que la région des Laurentides connaisse la plus forte croissance de population au Québec depuis plusieurs années, sa population vieillit. Cette réalité engendrera des besoins croissants pour remplacer les travailleuses et les travailleurs qui prendront leur retraite. Quoique cette tendance sera favorable aux nouveaux venus sur le marché du travail, elle soulève des inquiétudes sur le plan de la productivité et de la relève de main-d'œuvre qualifiée. De plus, l'intensification de la concurrence internationale influence la productivité et les perspectives de développement de nos entreprises. Alors que la croissance économique, qui est le principal déterminant de la création d'emplois et de la capacité à lutter contre la pauvreté, est largement déterminée par la capacité des entreprises à s'adapter aux changements, à innover et à investir dans la formation de leur main-d'œuvre, Emploi-Québec veut soutenir l'effort de formation des entreprises et contribuer à l'implantation d'une culture de formation continue de la main-d'œuvre régionale.

LES STRATÉGIES RÉGIONALES

2.1.1 Inciter les entreprises à accroître et à diversifier la formation qualifiante et transférable en milieu de travail en les aidant dans la gestion de la formation et dans le perfectionnement de leur main-d'œuvre.

2.1.2 Offrir des activités de formation à temps partiel visant le perfectionnement des personnes en emploi.

2.1.3 Promouvoir les regroupements de petites et moyennes entreprises afin de favoriser la formation en milieu de travail.

2.1.4 Faire la promotion de la Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre et du Fonds national de formation de la main-d'œuvre (FNFMO) et soutenir les entreprises qui y ont déjà recours.

2.1.5 Favoriser le développement de la formation par compagnonnage en entreprise et en faire la promotion auprès des femmes, des jeunes et des personnes immigrantes au moyen du Programme d'apprentissage en milieu de travail.

2.1.6 Estimer les besoins de formation de la main-d'œuvre pour la région, établir avec les partenaires une offre de formation adéquate et procéder à l'organisation d'activités de formation en lien avec les besoins des entreprises.

2.2.1 Offrir aux entreprises des services d'aide à la gestion des ressources humaines afin de rendre les emplois plus attrayants et d'atténuer les problèmes de recrutement, de rétention et de maintien de la main-d'œuvre.

2.2.2 Encourager les entreprises à se doter d'une gestion prévisionnelle de leurs ressources humaines, afin de pallier leurs besoins de main-d'œuvre, et d'un plan de relève et de mécanismes de transfert d'expertise vers les plus jeunes.

2.2.3 Apporter une attention particulière aux besoins de recrutement des entreprises et chercher activement des solutions pour régler ces problèmes.

2.2.4 Utiliser et faire valoir auprès des entreprises le bassin potentiel de main-d'œuvre disponible que représentent les jeunes, les femmes, les personnes de 45 ans et plus, les personnes immigrantes, les personnes handicapées et les prestataires de la Sécurité du revenu afin d'assurer un volume de travailleuses et de travailleurs suffisant pour pourvoir les emplois disponibles.

2.2.5 Poursuivre la collaboration avec le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation pour une intervention concertée auprès des entreprises.

2.3.1 Favoriser la création d'emplois, le maintien et la stabilisation d'emplois par la formation de nouvelle main-d'œuvre ou le perfectionnement de la main-d'œuvre en emploi de façon proactive dans les secteurs priorisés que sont les produits de bois, les aliments et les boissons, les meubles, la foresterie et l'exploitation forestière, l'hébergement et la restauration, les arts, spectacles et loisirs, le commerce, les produits métalliques et l'agriculture.

2.3.2 Participer aux tables de concertation, comités et autres lieux de concertation pour le développement de ces secteurs et y apporter notre contribution dans la résolution des problèmes liés au marché du travail et à l'arrimage entre l'offre et la demande de main-d'œuvre.

Orientation 3 Soutenir le développement des attitudes et des comportements des entreprises et des personnes en lien avec l'émergence d'une nouvelle culture du travail

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

3.1 Favoriser l'arrimage entre les attentes des entreprises et celles de la nouvelle génération de travailleurs en lien avec le travail.

3.2 **Préparer les personnes les plus éloignées du marché du travail en leur permettant de faire l'apprentissage d'habitudes de travail nécessaires à l'intégration et au maintien en emploi.**

L'ensemble des participantes et des participants aux consultations locales et à la consultation régionale ont souligné un écart important entre les attentes de l'entreprise d'aujourd'hui et celles de la nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs vis-à-vis du travail. Alors que les entreprises demeurent plutôt traditionnelles dans leur façon de faire, la main-d'œuvre, elle, exprime clairement ses besoins notamment sur la valeur accordée au travail, sa loyauté, les conditions de travail et la conciliation travail-famille. Ainsi, les gestionnaires d'entreprises devront tenir compte de ces réalités, souvent fort différentes des leurs, dans leur gestion des ressources humaines, notamment dans l'accueil des nouveaux employés, de la reconnaissance au travail et de la détermination des conditions de travail.

Les enquêtes réalisées auprès des entreprises des Laurentides depuis 1998 soulignent qu'une cause importante de difficultés de recrutement est le manque de candidats ayant les qualités personnelles requises. Ainsi, plusieurs personnes ont des lacunes sur le plan des attitudes et des comportements (savoir-être) pour occuper les emplois qui sont disponibles. Les travailleurs d'aujourd'hui et de demain sont appelés à mobiliser leurs savoirs, leurs aptitudes et leurs habiletés ainsi que les ressources de leur environnement de travail en vue d'une action appropriée et efficace. Ils ont à développer leur savoir-agir. Celui-ci permet d'intégrer les trois dimensions de la personne (relation, réflexion et action) à travers le développement des trois autres savoirs (savoir, savoir-être et savoir-faire).

LES STRATÉGIES RÉGIONALES

3.1.1 Concevoir et réaliser des activités d'information et de formation pour les entreprises sur les attitudes, les comportements et les attentes de la nouvelle génération de travailleurs afin d'aplanir les difficultés de recrutement, de rétention et de relève de la main-d'œuvre.

3.1.2 Sensibiliser les gestionnaires d'entreprises à l'importance d'offrir des services d'accueil à leurs nouveaux employés.

3.2.1 Inciter les personnes les plus démunies sur le plan de l'emploi à participer à un processus complet d'intervention leur permettant, au besoin, de faire l'apprentissage d'habiletés ou d'habitudes de travail nécessaires à leur insertion en emploi.

3.2.2 Inclure dans nos divers services et mesures un volet traitant des quatre savoirs (savoir, savoir-être, savoir-faire et savoir-agir) de façon à mieux préparer les personnes à intégrer le marché du travail et à se maintenir en emploi.

Orientation 4 Consolider la prestation de services aux citoyennes et aux citoyens

LES PRIORITÉS D'INTERVENTION RÉGIONALE

4.1 Poursuivre le développement de la gestion par résultats.

4.2 Faire connaître et rendre visibles les mesures et les services d'Emploi-Québec.

4.3 Fournir au personnel une formation permettant d'accroître leur capacité d'évaluer les besoins de la clientèle et de donner la réponse appropriée.

Emploi-Québec a l'obligation de rendre compte, devant la population, son Conseil et le gouvernement, de l'utilisation adéquate des ressources mises à sa disposition. Ce cadre de gestion convie l'ensemble du réseau à offrir des services de qualité aux citoyens, et ce, au moindre coût. Cette orientation vise à accroître l'efficacité de nos interventions dans le contexte d'une gestion par résultats, décentralisée et en partenariat avec le milieu.

LES STRATÉGIES RÉGIONALES

4.1.1 Assurer la mise en place des services d'accueil, d'évaluation et de référence et la gestion unifiée des services d'emploi aux individus et aux entreprises et des services de Solidarité sociale.

4.1.2 Produire un rapport annuel de gestion.

4.1.3 Produire les programmations des activités des centres locaux d'emploi (PAC) axées sur les résultats à atteindre et en effectuer le suivi.

4.1.4 Effectuer le suivi par des relances téléphoniques auprès de nos clients sans emploi après la fin d'un parcours.

4.1.5 Dépister les clients qui risquent le plus d'interrompre leur participation aux mesures et leur fournir un accompagnement adapté.

4.2.1 Faire connaître la planification et le bilan des réalisations et la planification des CLE à nos principaux partenaires.

4.3.1 Mettre à jour le plan d'action de chaque unité administrative relatif à la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens en lien avec les objectifs de la Convergence.

4.3.2 Renforcer la fonction d'accompagnement (*coaching)* auprès des agents par les chefs d'équipe, les conseillers et les gestionnaires de façon à ce que les besoins de réemploi et de formation des clients soient évalués.

LES INITIATIVES DU CONSEIL

Le suivi des orientations et des priorités d'intervention qui les accompagnent demeure la première préoccupation du Conseil. Les membres désirent aussi porter une attention particulière aux idées de fond qui les ont guidés dans l'élaboration du plan d'action.

Les thèmes retenus sont la main-d'œuvre féminine, la formation, le partenariat, la régionalisation et l'adaptation des mesures et des services d'Emploi-Québec, l'arrimage entre les travaux des comités sectoriels et les problématiques locales et régionales de certains secteurs dominants dans la région. Ainsi, pour l'année 2006-2007, quatre groupes de travail seront à l'œuvre.

Le comité Formation de la main-d'œuvre

Son mandat est de promouvoir la politique de formation continue, de faire la promotion de la formation en entreprise et de sensibiliser ces dernières à l'importance d'embaucher des personnes diplômées.

Le comité consultatif régional Femmes au travail

Ce comité poursuivra son travail qui est de susciter et de connaître les opinions et les préoccupations de la main-d'œuvre féminine dans la région et de fournir des avis au Conseil en lien avec la mise en œuvre de la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. En outre, comme il le fait depuis plusieurs années, le Conseil maintient sa participation aux concours régionaux *Chapeau, les filles!* et *Entrepreneuriat.*

Le comité du Plan d'action régional

Le mandat de ce comité est de participer à la mise à jour annuelle du plan d'action régional, de le faire connaître comme un outil favorisant une meilleure connaissance des enjeux liant le marché du travail aux défis sociaux et économiques de la région, d'instaurer de nouvelles avenues de partenariat et de mettre en valeur le Conseil et ses interventions.

La Conférence régionale des élus (CRÉ) a pour mandat, cette année, d'établir le nouveau Plan quinquennal de développement régional. Pour ce faire, elle doit tenir compte de divers éléments dont les stratégies et les objectifs régionaux établis par le Conseil en matière d'économie, d'emploi et de main-d'œuvre. Le comité sera donc amené à faire des recommandations à la CRÉ sur cette nouvelle planification quinquennale.

Par ailleurs, le Conseil a la responsabilité et dispose, au niveau régional, d'un pouvoir d'adaptation des mesures et des services en matière de main-d'œuvre et d'emploi. Le comité pourrait, au besoin, analyser et soumettre au Conseil l'adaptation régionale des mesures ou des services.

Selon le contexte et en lien avec l'évolution du marché du travail, d'autres groupes de travail pourraient se voir confier des mandats d'analyse, de veille stratégique, de réflexion, de prise de position ou d'action.

LE VOLET MÉTROPOLITAIN

Emploi-Québec Laurentides collabore avec la Table métropolitaine de Montréal à l'identification de problématiques, d'objectifs et de stratégies de nature métropolitaine en matière de main-d'œuvre et d'emploi sur le territoire de la Région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal. Des ententes de collaboration en vue d'établir des actions concertées pourraient se concrétiser, notamment dans les secteurs suivants :

- ✓ **Aliment et boissons**
- ✓ **Matériel de transport (aéronautique)**
- ✓ **Soins de santé et d'assistance sociale**

Les MRC de Deux-Montagnes, de Mirabel et de Thérèse-De Blainville font partie du territoire de la Communauté métropolitaine de Montréal (CMM). Les autres acteurs de la CMM sont les régions de Montréal, de Laval et une partie du territoire de la Montérégie et de Lanaudière. Afin de cerner la problématique métropolitaine du marché du travail, de définir des stratégies et des objectifs métropolitains en matière de main-d'œuvre et d'emploi et d'établir une collaboration avec les instances régionales de développement, Emploi-Québec a créé en janvier 1998, conformément à l'article 4 de la loi 150, la Table de concertation sur les questions relatives à la politique du marché du travail pour le territoire de la région métropolitaine de recensement de Montréal, appelée Table métropolitaine de Montréal.

Le développement futur de la région des Laurentides, particulièrement sa composante métropolitaine, sera influencé par la mise en œuvre du cadre d'aménagement et des orientations gouvernementales pour la région métropolitaine de Montréal en vertu de la Loi sur la Communauté métropolitaine de Montréal adoptée en 2001 qui met en place la Communauté métropolitaine de Montréal.

Emploi-Québec Laurentides demeure donc à l'affût des conséquences éventuelles de ces changements sur le marché du travail régional. Pour ce faire, nous collaborons avec la Table métropolitaine de Montréal à la mise en œuvre d'actions communes et concertées.

LES INDICATEURS ET LES CIBLES DE RÉSULTATS

- **Une reddition de comptes basée sur l'atteinte des résultats permet d'assurer et d'évaluer la qualité du service public d'emploi dans la région. Cette évaluation se fait selon 17 indicateurs de résultats :**
  - **9 indicateurs pour évaluer l'*accessibilité* de nos services;**
  - **6 indicateurs pour évaluer l'*efficacité* de nos interventions;**
  - **2 indicateurs pour évaluer l'*efficience* de notre prestation de services.**
- **La répartition par CLE des cibles de résultats repose sur l'utilisation de variables propres à chacun des indicateurs.**

Emploi-Québec est une organisation décentralisée fondée sur la gestion par résultats lui permettant de disposer de la marge de manœuvre requise pour adapter ses interventions à la diversité des réalités du marché du travail régional et local. Cette reddition de comptes basée sur l'atteinte des résultats permet également d'assurer et d'évaluer la qualité des services publics d'emploi dans la région. Cette évaluation se fera selon des indicateurs de résultats portant sur:

- ✓ l'accessibilité à nos services en calculant le nombre de participants desservis. En référence avec le tableau des indicateurs de la page 35, les indicateurs n^{os} 1, 2, 5, 6, 8, 12, 13 et 14 et 15 seront utilisés à cet effet;
- ✓ l'efficacité de nos interventions, en évaluant l'effet de nos interventions sur le retour en emploi des participants. Les indicateurs n^{os} 3, 4, 7, 9, 10 et 16 seront alors utilisés;
- ✓ l'efficience de notre prestation de services, par les économies générées au Fonds du Québec et au compte de l'assurance-emploi. Les indicateurs n^{os} 11 et 17 en feront état.

Afin de distribuer équitablement les cibles de résultats entre les centres locaux d'emploi, le Conseil a adopté une répartition qui repose sur l'utilisation de variables propres à chacun des indicateurs[8]. Cette façon de faire permet de prendre en compte les spécificités d'une MRC pour chacun des indicateurs de résultats. Cette répartition reflète les disparités régionales et la situation de nos clients, tant individus qu'entreprises, pour chaque MRC.

8. Si le lecteur désire des précisions ou plus d'information sur cette répartition, il est invité à communiquer avec la Direction régionale d'Emploi-Québec Laurentides.

Le tableau de la page suivante présente les 17 indicateurs en lien avec les résultats obtenus lors de l'année financière 2004-2005 (dernière année terminée), les cibles de résultats 2005-2006 et les cibles préliminaires adoptées pour 2006-2007. Le tableau de la page 37 présente la répartition de ces cibles pour chacun des centres locaux d'emploi.

Les indicateurs et les cibles de résultats pour 2006-2007

Indicateurs ciblés	Résultats 2004-2005	Cibles 2005-2006	Cibles préliminaires 2006-2007
Indicateurs du Plan d'action annuel d'Emploi-Québec			
1. Nombre d'occasions d'emploi signalées au service de Placement en ligne	30 712	32 102	32 257
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	15 046	14 612	14 927
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	8 189	8 252	8 090
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	52,6 %	48,6 %	47,3 %
5. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	1 925	1 760	1 825
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	N/D	S/O	468
7. Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	N/D	S/O	39,0 %
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participants de l'assistance-emploi	5 221	5 233	5 000
9. Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	2 355	2 444	2 264
10. Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	45,3 %	44,3 %	44,0 %
11. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	6 339 600 $	8,3 M$	7,67 M$
12. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant au critère de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)	64,7 %	75 %	75 %
13. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	329	258	306
14. Nombre de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail	338	150	135
Indicateurs de l'Entente Canada-Québec			
15. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participants de l'assurance-emploi	9 337	8 338	9 380
16. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	3 130	3 502	3 430
17. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	9 148 840 $	9,6 M$	10,0 M$

Répartition des cibles de résultats par CLE 2006-2007

	CLE St-Eustache	*CLE Ste-Thérèse*	*CLE Mirabel*	*CLE St-Jérôme*	*CLE Lachute*	*CLE Ste-Adèle*	*CLE Ste-Agathe*	*CLE Mont-Laurier*
1. Nombre d'occasions d'emploi signalées au service de Placement en ligne	4 645	10 613	2 392	5 414	1 237	2 861	3 437	1 929
2. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec	2 226	3 062	699	3 312	1 322	1 106	1 512	1 690
3. Nombre de personnes en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	1 206	1 659	379	1 795	716	599	820	916
4. Taux d'emploi des personnes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	47,3 %	47,3 %	47,3 %	47,3 %	47,3 %	47,3 %	47,3 %	47,3 %
5. Nombre de nouveaux participants aux activités de formation de base	288	373	83	422	166	119	177	196
6. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec, personnes immigrantes	78	115	7	146	17	36	54	15
7. Taux d'emploi des personnes immigrantes ayant bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	39,0 %	39,0 %	39,0 %	39,0 %	39,0 %	39,0 %	39,0 %	39,0 %
8. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participants de l'assistance-emploi	789	1 022	227	1 157	455	326	485	538
9. Nombre de participants à l'assistance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	357	463	103	524	206	148	220	244
10. Taux d'emploi des participants de l'assistance-emploi ayant bénéficié d'un intervention d'Emploi-Québec	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %	44,0 %
11. Prestations non versées par l'assistance-emploi suite à l'intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	1 210 120 $	1 568 417 $	348 503 $	1 774 834 $	698 671 $	500 119 $	744 280 $	825 054 $
12. Proportion des participants aux interventions d'Emploi-Québec répondant au critère de repérage des personnes à risque de chômage prolongé (courte ou longue durée)	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %	75 %
13. Nombre d'entreprises nouvellement aidées par les mesures actives	43	76	23	55	17	27	34	31
14. Nombre de nouveaux programmes d'apprentissage en milieu de travail	15	21	5	26	11	15	14	29
15. Nombre de nouveaux participants aux interventions d'Emploi-Québec participants de l'assurance-emploi	1 436	2 093	616	1 918	522	586	1 134	1 075
16. Nombre de participants de l'assurance-emploi en emploi après avoir bénéficié d'une intervention d'Emploi-Québec	525	765	225	702	191	214	414	393
17. Prestations non versées par l'assurance-emploi suite à une intervention d'Emploi-Québec visant un retour en emploi	1 531 254 $	2 231 459 $	656 496 $	2 045 195 $	556 222 $	625 071 $	1 208 433 $	1 145 869 $

LE FONDS DE DÉVELOPPEMENT DU MARCHÉ DU TRAVAIL (FDMT) 2006-2007[9]

Le budget initial du FDMT consenti aux Laurentides	**:**	***36 453 300 $***

De ce montant, est soustrait par le central:

- ✓ La part régionale de la Table métropolitaine de Montréal — ***215 500 $***

Budget régional de base FDMT	**:**	***36 237 800 $***

Composé de:

- ✓ Enveloppe régionale (15 % du budget de base en excluant les CIT) : **5 269 680 $**
  - ↳ ententes régionales avec les ressources externes
  - ↳ comité-conseil Jeunes volontaires
  - ↳ intervention sectorielle
  - ↳ entreprises d'insertion et d'entraînement
  - ↳ comité de reclassement à entrée continue
  - ↳ ententes spécifiques
  - ↳ entente de collaboration MDEIE
  - ↳ réserve régionale
- ✓ Enveloppe pour les CLE : **29 861 520 $**
- ✓ Contrats d'intégration au travail des personnes handicapées (CIT) : 1 106 600 $

Budget régional total	**:**	***36 237 800 $***

Sources de financement:

- ✓ Fonds du Québec : 6 550 500 $
- ✓ Compte de l'assurance-emploi : 29 687 300 $

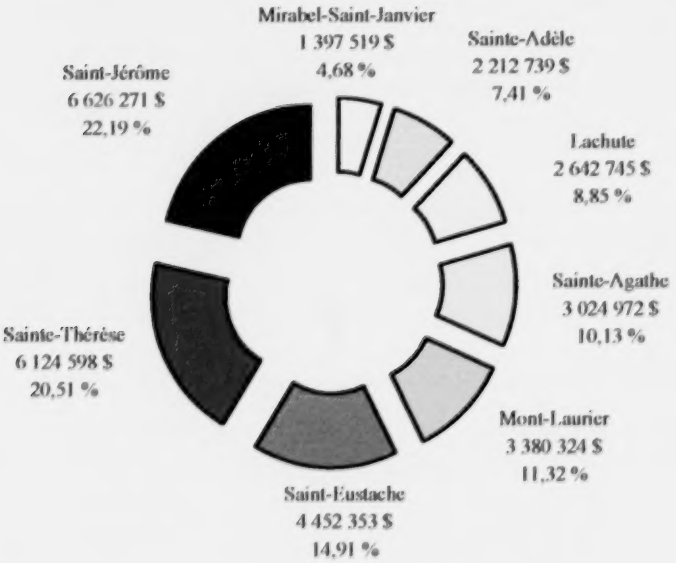
Total	**:**	***36 237 800 $***

9. Budget non adopté par la Commission des partenaires du marché du travail au moment de la reprographie.

Afin de répartir équitablement le budget d'intervention entre les centres locaux d'emploi, le Conseil a appliqué le modèle de répartition « à risque de chômage[10] ».

En 2006-2007, le modèle de répartition budgétaire sera appliqué après avoir soustrait du budget initial les sommes pour la part régionale de la Table métropolitaine de Montréal. De plus, comme le montre le tableau de la page précédente, le Conseil a résolu de constituer une enveloppe régionale de 15 % du budget régional de base. Cette marge de manœuvre sera réévaluée trimestriellement et le Conseil aura la flexibilité d'effectuer certaines modifications et de redistribuer les surplus régionaux, si cela est nécessaire.

Répartition par CLE du FDMT pour 2006-2007



10. Si le lecteur désire des précisions ou plus d'information sur ce modèle, il est invité à communiquer avec la Direction régionale d'Emploi-Québec Laurentides.

Répartition du budget régional du Fonds de développement du marché du travail par sources de financement 2006-2007

ENVELOPPES BUDGÉTAIRES	*POIDS RELATIF*	*BUDGET TOTAL*	*FONDS DU QUÉBEC*	*COMPTE DE L'ASSURANCE-EMPLOI*
Mirabel / Saint-Janvier	4,68 %	1 397 519 $	122 628 $	1 274 891 $
Sainte-Adèle	7,41 %	2 212 739 $	279 114 $	1 933 625 $
Lachute	8,85 %	2 642 745 $	373 253 $	2 269 492 $
Sainte-Agathe	10,13 %	3 024 972 $	390 181 $	2 634 791 $
Mont-Laurier	11,32 %	3 380 324 $	547 905 $	2 832 419 $
Saint-Eustache	14,91 %	4 452 353 $	509 919 $	3 942 434 $
Sainte-Thérèse	20,51 %	6 124 598 $	766 737 $	5 357 861 $
Saint-Jérôme	22,19 %	6 626 271 $	1 139 163 $	5 487 108 $
Enveloppe pour les CLE	*100 %*	*29 861 520 $*	*4 128 900 $*	*25 732 620 $*
Enveloppe régionale		*5 269 680 $*	*1 315 000 $*	*3 954 680 $*
Contrat d'intégration au travail des personnes handicapées		*1 106 600 $*	*1 106 600 $*	
TOTAL RÉGION DES LAURENTIDES		**36 237 800 $**	**6 550 500 $**	**29 687 300 $**

ANNEXE

COORDONNÉES DES MEMBRES DU CONSEIL RÉGIONAL DES PARTENAIRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES LAURENTIDES

Six membres représentant la main-d'œuvre	Six membres représentant les entreprises	Deux membres représentant les organismes communautaires Quatre membres issus des milieux de la formation
DUPLANTIE, JOHANNE Représentante syndicale T.C.A. Canada (FTQ) Sainte-Anne-des-Lacs	**CARRIÈRE, CHARLES-ALAIN** Directeur général Orientech inc. Lachute	**GAUTHIER, STÉPHANE** Directeur Défi-Emploi d'Antoine-Labelle Mont-Laurier
GOYER, DANIEL Directeur Service d'emploi agricole Fédération UPA Outaouais-Laurentides Saint-Eustache	**GAUTHIER, RICHARD** Vice-président des ressources humaines Station Mont-Tremblant Mont-Tremblant	**LAURIN, MONIQUE** Directrice générale Collège Lionel-Groulx Sainte-Thérèse
LACELLE, CLAUDETTE Présidente Syndicat des métallos Local 7812 (FTQ) Saint-Antoine	**LAPOINTE, LINDA** Propriétaire Provigo Lapointe et Fille Boisbriand	**PROULX, MARCIEN** Directeur général Commission scolaire Pierre-Neveu Mont-Laurier
LAROSE, DANIEL Président Syndicat des Employés professionnels (FTQ) Blainville	**NOËL, MARIE** Directrice de l'administration et des ressources humaines Charlebois & Fils Lachute	**TRUCHON, YVON** Directeur général adjoint Commission scolaire de la Seigneurie des Mille-Îles Saint-Eustache
LAUZON, JOCELYNE, présidente Représentante CSN Laurentides Val Morin	**PAPILLON, PIERRE** Comptable agréé Papillon et Dion Saint-Sauveur	**POSTE VACANT**
TURCOTTE, GILLES Secrétaire-trésorier CSN Laurentides Saint-Jérôme	**TÉTREAULT, DIANE** Chef, ressources humaines Stablex Blainville	**POSTE VACANT**

Membre désigné représentant le ministère des Affaires municipales et des régions (MAMR)	Membre désigné représentant le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)	Membre désigné représentant le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)	Membre désigné représentant le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)
LACHANCE, DENISE Directrice régionale MAMR Saint-Jérôme	**LANGLOIS, LAURAINE** Directrice régionale MELS Laval-Laurentides-Lanaudière Sainte-Thérèse	**PAPINEAU, CHRISTIANE** Directrice régionale MDEIE Saint-Jérôme	**TÉTREAULT, SERGE** Directeur régional immigration MICC Laval, Laurentides, Lanaudière
Membre d'office et secrétaire du Conseil			
PARADIS, LOUISE Directrice régionale Emploi-Québec Saint-Jérôme			